

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BALAI BESAR CISADANE

Sri Yanthy Yosepha

Dosen tetap Prodi Manajemen Unsuraya
yosepha@universitassuryadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa mencari pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Balai Besar Cisadane. Metode penelitian kuantitatif untuk pengujian yang digunakan dalam penelitian serta menggunakan uji Instrumen penelitian (Uji Validitas & Uji Reliabilitas), Uji Normalitas dan Uji t. Sehingga nilai konstanta sebesar 9,047 menunjukkan jika Motivasi nilainya adalah 0, maka Produktivitas nilainya positif yaitu sebesar 0,912, nilai koefisien regresi sebesar 0,912 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan adalah positif, jika Motivasi mengalami perubahan satu kali, maka akan menaikkan Produktivitas sebesar 0,912.

Kata Kunci : *Motivasi, produktivitas*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang

dimiliki karyawan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang memuaskan sesuai dengan kinerja karyawan. Namun lebih dari itu motivasi merupakan hal terpenting untuk memberikan semangat karyawan agar membuat produktivitas yang tinggi guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dengan memberikan motivasi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan semangat kepada karyawan agar lebih giat bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas karyawan juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga Produktivitas karyawan pada Instansi Balai Besar Cisadane sangat dibutuhkan. Instansi tersebut merupakan salah satu instansi yang berada dibawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang mengatasi masalah banjir. Dalam Balai Besar Sungai Cisadane, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi (tupoksi), yang sering kali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah

memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan yang berlaku dan ditingkatkan secara berkesinambungan.

Berdasarkan observasi pada Balai Besar Cisadane, peneliti mendapatkan fakta yang terjadi pada instansi tersebut bahwa produktivitas karyawan yang bekerja disana masih belum maksimal dan para pegawai hanya melakukan pekerjaan sesuai jobdesk yang sudah ada. Selain itu hal yang selalu dinanti-nanti pegawai adalah hari-hari mendekati gaji ataupun hari dimana bonus dari atasan turun. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai hanya produktif jika mendekati hari gaji, selain itu hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu beberapa karyawan mengatakan bahwa apabila pekerjaan numpuk dan belum selesai itu bawaannya malas, ditambah lagi sudah ditagih untuk membuat laporan tambah semakin malas dan jadinya kurang produktif dan ditambah lagi kurangnya perhatian dari atasan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk menjadi produktif maka pegawai

harus memiliki motivasi dalam hal ini berupa komisi atau bonus. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000:213) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi. Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau instansi, karena jika ditinjau lebih lanjut terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*), dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya, sedangkan yang tidak termotivasi hanya

memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula (Robbins, 2006:117).

Adapun kompensasi berkaitan erat dengan kewajiban perusahaan atau instansi pada karyawan sebagaimana diatur oleh ketentuan internal instansi dan ketentuan lainnya. Dengan demikian analisis produktivitas karyawan dalam hal ini pegawai negeri sipil Balai Besar Cisadane didukung oleh motivasi. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara karyawan dan perusahaan. Dimana para karyawan akan berfikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja bisa memahami dan memenuhi kebutuhan hidup yang menjadi alasan mereka bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Agung (2012) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang. Penelitian lainnya

dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atas pemberian pelatihan, motivasi, dan kepada karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Dari kedua penelitian diatas dapat dilihat bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas karyawan. Akan tetapi kedua penelitian diatas dilakukan pada karyawan dari perusahaan swasta, dan ini berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS). Karena lingkungan kerja pada karyawan swasta dan pegawai negeri sipil jelaslah berbeda dan tuntutananya juga berbeda, sehingga inilah yang menjadi dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, untuk melihat bagaimana motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan..

II. TINJAUAN PUSTAKA

MOTIVASI KERJA

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara

mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Secara sistematis manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dari uraian tentang pengertian manajemen sumber daya manusia ini, akan dijalankan dua kategori fungsi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional.

Fungsi – fungsi manajemen terdiri dari :Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program ketenagakerjaan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penetapan tujuan tersebut tentu memerlukan partisipasi aktif dari semua manajer, sesuai dengan pengetahuan serta bidang tugasnya masing-masing. Dalam hal ini perlu dirancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Pengarahan adalah

menggerakan orang-orang untuk bersedia bekerja secara efektif melaksanakan rencana yang telah ditetapkan.

PRODUKTIVITAS

Produktivitas merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber – sumber daya yang relative terbatas dengan mempergunakan seefisien mungkin. Berikut beberapa menurut para ahli mengenai produktivitas karyawan :

Hasibuan (2006:41) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Pengertian ini menjelaskan bahwa produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan bahkan menjadi prioritas organisasi”. Pengarahan dapat berupa pemberian motivasi serta pengendalian. Pengendalian yaitu pengamatan atas tindakan dan perbandingan dengan rencana dan perbaikan atas penyimpangan yang mungkin terjadi atau pada saat-saat tertentu, penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap

penyimpangan yang tidak dapat diubah. Fungsi manajemen ini berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap tujuan perusahaan.

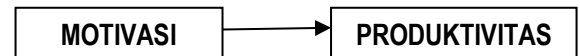
HIPOTESIS PENELITIAN

Ha : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Ho : Diduga Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

KERANGKA BERPIKIR

Gambar
Kerangka Berpikir



III. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu tentang Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun data yang terkumpul dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada responden, yaitu para karyawan pada Balai Besar Cisdane.

PENYAJIAN DATA

Data yang peneliti diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data

primer ini adalah hasil kuesioner yang disebarikan kepada 112 karyawan sebagai responden. Data tersebut merupakan data utama dimana hasilnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil survey di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

DATA RESPONDEN

Seluruh identitas responden yang relevan dengan permasalahan yang sedang diidentifikasi merupakan data responden. Data kuesioner akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Hal tersebut akan memberikan gambaran singkat tentang karakteristik

Tabel
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	60	53.57%
Perempuan	52	46.43%
Jumlah	112	100%

Sumber : Data penelitian

Penelitian yang ada dapat dilihat bahwa dari 112 responden, sebanyak 60 orang atau 53.57% merupakan laki-laki dan

52 orang atau 46.43% perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada Balai Besar Cisadane berjenis kelamin laki-laki.

Tabel
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-25	12	11 %
26-30	35	31 %
31-40	41	37 %
41-45	11	9 %
>46	13	12 %
	112	100%

Sumber : Data penelitian

Berdasarkan tabel diatas menunjukan umur responden 20-25 tahun sebanyak 12 orang atau 11 %., umur 26-30 tahun sebanyak 35 orang atau 31 %., umur 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau 37 % , umur 41-45 tahun sebanyak 11 orang, atau 9 %., dan umur paling tua yaitu lebih dari 46 tahun sebanyak 13 orang atau 12%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Balai Besar Cisadane sebagian besar berusia 31-40 tahun.

Tabel
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	5	5 %
DIPLOMA	10	9 %
S1	81	72 %
S2	16	14 %
Jumlah	112	100%

Berdasarkan tabel di atas kemudian juga dapat dilihat bahwa sebagian besar PNS pada Balai Besar Cisdane adalah lulusan S1 sebanyak 81 orang atau 72% sisanya sebanyak 16 orang atau 14% lulusan S2, 10 orang atau 9% lulusan Diploma dan sebanyak 5 orang atau 5% lulusan SMA.

III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pertanyaan suatu kuesioner, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*korelasi product moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan r hitung $> r$ tabel dan $n = 112$, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Pengujian Validitas
Motivasi

No	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Ket
P1	0,973	0,361	Valid
P2	0,954	0,361	Valid
P3	0,973	0,361	Valid
P4	0,879	0,361	Valid
P5	0,961	0,361	Valid
P6	0,372	0,361	Valid
P7	0,606	0,361	Valid
P8	0,973	0,361	Valid
P9	0,973	0,361	Valid
P10	0,548	0,361	Valid
P11	0,669	0,361	Valid
P12	0,812	0,361	Valid
P13	0,578	0,361	Valid
P14	0,594	0,361	Valid

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai r hitungnya, dimana setiap butir pernyataan yang dilakukan untuk mengukur variabel motivasi, nilai r hitung keseluruhannya diatas 0,361 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel motivasi adalah valid.

Tabel
Hasil Pengujian Validitas Produktivitas

No	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Ket
P1	0,665	0,361	Valid
P2	0,813	0,361	Valid
P3	0,676	0,361	Valid
P4	0,443	0,361	Valid
P5	0,814	0,361	Valid
P6	0,790	0,361	Valid
P7	0,792	0,361	Valid
P8	0,451	0,361	Valid
P9	0,517	0,361	Valid
P10	0,681	0,361	Valid
P11	0,555	0,361	Valid
P12	0,799	0,361	Valid
P13	0,669	0,361	Valid
P14	0,800	0,361	Valid
P15	0,723	0,361	Valid
P16	0,590	0,361	Valid
P17	0,596	0,361	Valid
P18	0,665	0,361	Valid

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai r hitungnya, dimana setiap butir pernyataan yang dilakukan untuk mengukur variabel produktivitas kerja, nilai r hitung keseluruhannya diatas 0,361 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dari variabel produktivitas karyawan adalah valid.

UJI REALIBILITAS

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai

Cronbach Alpha ≥ 0.6 (Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas terhadap variable penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel Uji Reliability		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,60	14
,927	,60	18

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas dari hasil pengujian adalah sebesar 0,947 untuk motivasi dan 0,927 untuk produktivitas sehingga dapat dikatakan bahwa 2 (dua) data penelitian reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal.

Tabel
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		112	112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51,2589	55,7768
	Std. Deviation	6,77402	8,13480
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,087
	Positive	,047	,048
	Negative	-,093	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,980	,921
Sig.		,292	,364

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi (X) adalah sebesar 0,292 dan nilai signifikansi untuk variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,364. Nilai signifikansi untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain data pada variabel motivasi dan produktivitas karyawan berdistribusi normal.

UJI LINEARITAS

Uji linearitas disini digunakan untuk melihat apakah terjadi hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan penjelasan tentang uji linearitas yang terjadi antar variabel bebas Motivasi dan Variabel terikat Produktivitas.

Tabel
Uji Linearitas

		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	5003,836	27	185,327	6,648	,000
	Betw een Grou ps	4233,215	1	4233,215	151,859	,000
	Within Groups	770,620	26	29,639	1,063	,402
	Total	2341,584	84	27,876		
		7345,420	111			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada

linearity sebesar 0,000 Nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang linier secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y).

UJI KORELASI

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui atau mengukur keeratan/kekuatan dan arah pengaruh antara dua variabel. Di bawah ini adalah hasil perhitungan uji korelasi antara variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan terhadap produktivitas karyawan menggunakan software SPSS:

Tabel
Uji Korelasi
Motivasi dan Produktivitas

	X	Y
X	Pearson Correlation	1
	Sig.	,759**
	N	112
Y	Pearson Correlation	,759**
	Sig.	,000
	N	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment pearson pada tabel di atas untuk variabel X dengan Y memiliki hubungan positif dengan tingkat sedang yang ditunjukkan oleh

nilai r Pearson Correlation sebesar 0,759. Signifikansi koefisien korelasi ditunjukkan dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka signifikan. Hal ini menunjukkan pengaruh yang positif antara motivasi (X) dengan produktivitas karyawan (Y) tersebut signifikan atau nyata dalam statistik.

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas karyawan Balai Besar Cisadane, maka dilakukan perhitungan persamaan regresi sederhana. Hasil linier sederhana dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,047	3,853		2,348	,021
1 X	,912	,075	,759	12,232	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,047 dan koefisien b (*slope*) Motivasi sebesar

0,912, dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk menyatakan pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas (Y) yaitu:

$$= 9,047 + 0,912$$

UJI KOEFISIEN REGRESI SECARA PARSIAL (UJI T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

t tabel dalam uji ini dapat dilihat dalam lampiran titik persentase distribusi t yang ditentukan melalui signifikansi $\alpha = 0,05:2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan (jumlah sampel - jumlah variabel independen - 1) = $(112 - 1 - 1) = 110$, yaitu sebesar 1,982.

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,884	3,792		2,343	,021
1 Motivasi	,691	,126	,575	5,475	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Nilai $> (5,475 > 1,982)$, maka variabel motivasi berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 9,047 menunjukkan jika Motivasi nilainya adalah 0, maka Produktivitas karyawan nilainya positif yaitu sebesar 0,912, nilai koefisien regresi (*slope*) sebesar 0,912 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas karyawan adalah positif, jika Motivasi mengalami perubahan satu kali, maka akan menaikkan Produktivitas karyawan sebesar 0,912.

SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yaitu dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan Balai Besar Cisdane, adalah berdasarkan hasil analisis tanggapan responden motivasi sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Balai Besar Cisdane, maka

selanjutnya agar tetap mempertahankan motivasi yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung.2012. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang.Skripsi. Semarang: Undip
- Dessler, G, 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenhallind-o
- Fauziah, Lia. 2013. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
- Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang.Skripsi. Semarang: Udinus
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Hani Handoko, T.2000.Manajemen Produksi dan Operasi. Yogyakarta: BPFE. Hasibuan, Malayu SP, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- J. Supranto, 2001. Statistik Teori dan Aplikasi, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : Remaja. Rosdakarya

- Mangkuprawira, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta: Penerbit Ghalia. Indonesia
- Martoyo, S. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Muslimah.2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT. Dan Liris Indonesia.Skripsi. Yogyakarta: UNY
- Purwanto, Ngalim, 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Robbinss Stephen P., 2006. Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Ruky, Achmad. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE- YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung 2008. Metodologi Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Tampi, G.S, 2013. Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Organization Citizenship Behavior. Jurnal EMBA, Vol 1 No.3: 921-929
- <http://bbwsciliwungcisadane.com/profil/org anisasi>